УДК 159.947:005.342:37.02

КОРОЛЯНЧУК Андрій
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
https://orcid.org/0000-0003-4268-1548
a.korolianchuk@chnu.edu.ua
ПАЛАГНЮК Тарас
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
https://orcid.org/0000-0002-0643-426X
t.palagniuk@chnu.edu.ua

ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ПЕДАГОГІВ ДО УСПІШНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В статті узагальнено визначення, компоненти та критерії готовності до інноваційної діяльності (далі – ГотІнн), як їх визначають в науковій літературі. Розглянуто види мотивації, проведено порівняння їх дієвості, розкрито значення мотиваційного чинника та цінності у формуванні ГотІнн. Описано визначальний феномен, з якого розвивається ГотІнн, – відкритість до нового. Зроблено висновок, що ГотІнн є атрибутом людини, і для відсутності її в людині потрібні серйозні перешкоди у її формуванні – бар'єри.

Такими бар'єрами є: відсутність забезпечення сталого розвитку інтелекту в шкільному та студентському віці, відсутність достатньої кількості прикладів успішної інноваційної діяльності педагогів, які оточують учня/студента; надлишковий розвиток інтелекту відносно ступеня його застосування, який породжує такі явища, як «ясність» або «гординю», тобто стагнацію інтелекту; соціальні бар'єри; організаційні бар'єри (протидія з боку керівництва, завантаженість уроками/заняттями, надлишок документообігу та звітності); методичні бар'єри; матеріальні бар'єри (низька зарплата); психологічні бар'єри: тривожність, невпевненість у своїх силах, низька самооцінка, страх помсти критикованого; характер.

Всі інші віднайдені в науковій літературі психологічні бар'єри зводяться до зазначених.

В статті запропоновано метод виявлення бар'єрів у певному колективі – «незалежне» опитування, а також методи роботи або безглуздість проведення роботи з кожного з цих бар'єрів.

Ключові слова: готовність до інноваційної діяльності, чинники формування, мотивація, відкритість до нового, деградація, бар'єри.

https://doi.org/10.31891/pcs.2025.1(1).6

1. ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Відповідно до «Національної стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» [17], сучасний етап розвитку національної освіти характеризується тим, що освіта має бути інноваційною та сприяти формуванню особистості, здатної жити та плідно діяти в глобалізованому, інтегрованому світі, швидко адаптуючись в умовах, що постійно змінюються. Інноваційність дійсно є одним з критеріїв успішності [1] або головним ресурсом успіху сучасного суспільства [7]. В умовах війни, коли зруйнована значна частка матеріальних досягнень України, «пріоритетом модернізації освіти України стає досягнення конкурентоспроможної якості національної освіти в контексті цивілізаційних змін» (Кремень В.) [19].

В сутності, «готовність педагога до розроблення, апробації та впровадження в навчально-виховний процес педагогічних інновацій є необхідним компонентом його професійної діяльності» [10, 11], а не лиш новітньою вимогою. Однак студенти (92,3%) орієнтовані на репродуктивно-відтворюючий рівень педагогічної діяльності та лише 7,7% [6] (чи 10,4% [8]) – на продуктивно-творчу педагогічну діяльність. Лише 43% молодих вчителів відзначаються високим рівнем розвитку здібності долати антиінноваційні бар'єри… 37% молодих учителів відчувають страх перед можливими труднощами нововведень у їх професійній діяльності [3].

2. АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ, В ЯКИХ ЗАПОЧАТКОВАНО РОЗВ'ЯЗАННЯ ДАНОЇ ПРОБЛЕМИ

Желанова В., Леонтьєва І. визначили сутність та структуру ГотІнн педагога, обґрунтували критерії та показники ГотІнн, виокремили рівні розвитку цього феномену та розробили діагностичний інструментарій для визначення рівня ГотІнн [7].

Новгородська Ю.Г, Староста В.І., Гошко О.В. здійснили аналіз наукових джерел щодо поглядів науковців на сутність та структуру ГотІнн педагогів, узагальнили компоненти ГотІнн [12. 16].

Павлик Н.В. узагальнила критерії психологічної ГотІнн особистості педагога та обґрунтувала формування цінності ГотІнн [14].

Надточій С.М. здійснив аналіз теоретичних положень з проблеми формування ГотІнн, визначив основні напрями інноваційної діяльності вчителя, розкрив функції інформаційно-освітнього середовища [11]

Лісіна Л.О., Шафорост Ю.А. висвітлили особливості формування професійної ГотІнн майбутніх педагогів [9].

3. ВИДІЛЕНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ, ЯКІ НЕ БУЛИ ВИРІШЕНІ РАНІШЕ

Наявні дослідження інновацій більше зосереджені на організаційних та економічних чинниках, психологічний або залишається поза увагою [1], або досліджується поверхнево, що і не дивно при теперішньому стані системи освіти. Але ГотІнн є внутрішньою потребою, а мотивація до неї є провідною умовою її існування [12]. Та і сама лише кількість наукових праць, присвячених ГотІнн, свідчить про необхідність оновлення системи освіти, адже саме на це спрямована ГотІнн [4, 19]. «Малодослідженими залишаються фактори, що сприяють ефективному формуванню готовності учасників освітньої діяльності до управління інноваційними процесами…» [11].

4. ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є визначення чинників успішності формування ГотІнн та способів сприяння їх реалізації.

5. ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБҐРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

«ГотІнн – це інноваційна спрямованість та здатність її реалізувати». (Андрєєв А., Шерудило А.) [12] Носовець Н.М., Терещенко О.В. «ГотІнн – спрямованість на розвиток власної педагогічної діяльності … з метою ефективного вирішення педагогічних завдань». [8, 12] «ГотІнн – цілеспрямована педагогічна діяльність, заснована на осмисленні власного педагогічного досвіду…, отримання нового знання, зміни і розвитку навчально-виховного процесу з метою досягнення більш високих результатів, впровадження якісно іншої педагогічної практики» [4, 11].

Таким чином, ГотІнн – це спрямованість на розвиток власної педагогічної діяльності (з метою ефективного вирішення педагогічних завдань) та здатність її реалізувати, – етапами якої є: осмислення власного педагогічного досвіду, отримання нового знання, зміни і розвитку навчально-виховного процесу з метою досягнення більш високих результатів, впровадження якісно іншої педагогічної практики.

ГотІнн пов’язана з одного боку зі здатністю продукувати нові ідеї (креативністю), з другого – здатністю їх приймати, допрацьовувати, поширювати і впроваджувати в діяльність (інноваційністю) (В. Є. Клочко та О. М. Краснорядцева) [1]. На нашу думку, креативність та інноваційність – це дві сторони одного явища, тому одна без одної можливі тільки в невеликому часовому проміжку, оскільки випливають з одного і того явища – креативності, адже її носію байдуже, хто автор ідеї – головне, щоб вона була новою та продуктивною.

Компоненти ГотІнн. Низка дослідників (Желанова В., Леонтьєва І., Коберник Г., Новгородська Ю.Г., Шерудило А., Макогон К., Харагірло В.) виокремлюють такі компоненти ГотІнн: мотиваційний, когнітивний, діяльнісний та рефлексивний [7, 8, 12, 18]. Інша низка дослідників (Дичківська І.М., Ткачук Р., Остапйовська А., Хаустова О.) додає до перерахованих здатність до творчості, чи креативний [2, 4, 6, 9, 10, 16, 18]. Тобто бачимо, що компоненти ГотІнн в принципі збігаються з готовністю до професійної діяльності.

Критерії ГотІнн. Критерії готовності педагога до інноваційної діяльності в принципі розглядаються майже однаково: 1. усвідомлене прагнення бути готовими до інноваційної діяльності; 2. готовність до творчості; 3. впевненість у тому, що прийняте до впровадження нововведення принесе позитивний результат; 4. узгодженість особистих цілей з інноваційною діяльністю; 5. готовність до подолання творчих невдач; 6.

Технологічна готовність; 7. позитивна оцінка свого попереднього досвіду в світлі інноваційної діяльності; 8. здатність до професійної рефлексії [4, 6, 10, 13, 18, 19].

Формування успішної ГотІнн та її чинники. ГотІнн – це проблематика особистісного розвитку. Тобто якщо особистісний розвиток для індивідуума є реальністю, яка як «інноваційне мислення закладається в ранньому віці» [2], або хоча б цінністю, яка закладається в старшому віці, то вона реалізовуватиметься в інноваційну діяльність самостійно (якісно) або під впливом стимулів (задовільно). Поза особистісним ставленням інноваційна діяльність зводиться нанівець. Адже смисл інноваційної діяльності полягає в пробудженні інтересу учнів чи студентів до навчання. Але якщо у викладача нема інтересу до свого навчання (тобто до інновацій), то як він може передати інтерес учню чи студенту – тільки інноваційністю змісту уроку чи заняття, а така інноваційність дає вельми обмежений ефект.

1.Мотивація.

«Провідним чинником успішності інноваційної діяльності вчителя є педагогічна мотивація» [14]. «Мотивації до підвищення якості та продуктивності праці у державного вчителя немає. Немає її і в учня» [15, с. 9]. Автор має на увазі відсутність масового характеру мотивації до ГотІнн в суб'єктах освітнього процесу.

Мотиви, які наявні у педагогах:

1) Особистісне і професійне вдосконалення учителя/викладача [3]. 2) Пізнавальний інтерес [12]. 3) Потреба в реалізації творчого потенціалу в інноваційному процесі [2]. 4) Незадоволеність методиками та результатами особистої праці [15, с. 12]. 5) Любов до дітей. [14], яким некомфортно в наявній ситуації та які потребують покращення, інакше сформуються менш розвинутими і менш щасливими.

Перші 3 пункти умовно більш егоїстичні, четвертий може бути як егоїстичним, так і альтруїстичним одночасно, останній пункт – суто альтруїстичний. Егоїстичні мотиви у тривалій перспективі менш рушійні, оскільки у вчителя/викладача є ще маса потреб і завдань. Альтруїстичні у тривалій перспективі більш рушійні, оскільки любов є найбільшим рушієм серед усіх почуттів. Однак природа розподілила здібності, і егоїсти більш схильні до креативності, тому очевидно, що всі ці мотиви діють якісно, якщо вони є особистісним утворенням вчителя/викладача.

Втім, мотивація працює швидше на підтримку ГотІнн, ніж на її формування.

ГотІнн як цінність формується тоді, коли мотиви ще не стали особистісним утворенням вчителя/викладача. Цінність формується приблизно таким ходом думки: «Учитель формує особистість учня переважно своєю власною особистістю… Сьогодні необхідною навичкою людини стало вміння самостійно вчитися впродовж життя. Сформувати в учня потребу навчатися впродовж життя може тільки той, хто сам постійно навчається, вміє і бажає цього. Саме ця потреба та здатність в дорослій людині і є ГотІнн. … Вчитель має вміти мотивувати учня: до розвитку, до пізнання світу. Це можна зробити лише тоді, коли сам любиш свою працю, коли ти відповідальний і відкритий до світу.» [14].

2. Відкритість до нового. Але центральною категорією, яка визначає ГотІнн, є «відкритість до нового». Це природна установка людини, невід'ємна від людини до тих пір, поки в її функціонування не втрутяться сторонні або внутрішні сили. Доказ тому – відкритість до нового у дітей. Однак зрозуміло, що ступінь відкритості до нового гасне з віком настільки, що ГотІнн стає проблемою у частини дорослого населення, інакше би жодної статті на цю тему не було б написано.

Причини деградації відкритості до нового з віком: 1) знання ускладнюються та поступають безперервним потоком (в якому наступна ланка залежить від засвоєння попередньої), а умови для безперервного засвоєння та розвитку інтелекту не завжди складаються, тому рівень розвитку інтелекту падає та навіть вже у середньому віці не доростає до ГотІнн; 2) розвиток інтелекту та відкритість до нового настільки розвинуті з раннього віку та розвиваються далі, що в певну мить настає «ясність», тобто ситуація, коли людині все зрозуміло і провадити подальші дослідження нема потреби.

Деградація інтелекту – це та причина, яку усунути майже неможливо, оскільки деградація інтелекту супроводжується деградацією психіки, а отже, і відсутність чутливості до дії стимулів, які внаслідок

цього не переростають в мотиви. Допомогти зрушити ситуацію на краще можна лише радикальними методами, задіяти які в силі лише керівник закладу, де працює така людина: проголосити про поступову заміну кадрів, нездатних до ГотІнн, на кадри, здатні до ГотІнн, та відправити нездатних на курси з підвищення кваліфікації, де співробітники та ведучі будуть намірено морально підтримувати нездатних, стимулюючи їх на розвиток. Якщо це не допоможе, то вже ніщо не допоможе, оскільки стимуляція відносинами та матеріальними чинниками – найсильніша.

Ясність не завжди супроводжується успіхом, оскільки вину за не-успіх можна перекласти на інших та зупинитись на досягнутому. З такої стагнації треба виводити не доказами, а запрошенням «спеціаліста» на заняття новаторів з метою оцінити їх діяльність. Смисл витрат на цю роботу є, оскільки люди, в яких є стан «ясності», – це потенційні новатори високої якості. Вони самі побачать більшу успішність інших новаторів та вийдуть із стагнації. А якщо не вийдуть, їм вже ніщо не допоможе.

Відносини «суб'єкт-суб'єкт» як принцип сучасної педагогічної інноваційної діяльності.

Коли є відкритість до нового та професійна діяльність як творчий процес, то педагогу складно уникнути свого ставлення до учнів/студентів як до рівних партнерів у пізнанні. Адже діти пізнають на своєму рівні розвитку, вчитель/викладач – на своєму, але роблять вони одну й ту саму справу. От тоді і виходить «бути співтворцем діяльності учнів» [2], «здатність відійти від авторитарного формату і бути на рівні з дітьми» [14]. Адже «авторитарний стиль керівництва … дає повчальність, надлишкову самовпевненість, догматичність поглядів, відсутність гнучкості та інше. Людяність як домінантна педагогічна установка педагога-інноватора не може бути сумісною з цим стилем.» [3]. Зазначені негативні риси авторитарного стилю з'являються з нудьги, тобто з відсутності постійної творчості вчителя/викладача в процесі навчання, або з гордині. Гординя долається або не долається так само, як ясність чи деградація інтелекту.

3. Бар'єри.

Якщо відкритість до нового є, інтелект функціонує нормально, мотивація є, а ГотІнн немає, то мова йде про наявність бар'єрів, які перешкоджають формуванню ГотІнн.

«Незалежне» опитування. Виявлення бар'єрів проводиться «незалежним» опитуванням, проведеним керівником закладу наступним чином. Керівник закладу запрошує науковців з іншого закладу чи міста, які займаються цією проблематикою, для збору інформації про викладацький склад даного закладу чи закладів міста з метою написання наукової роботи. Обіцяє викладачам свого закладу сприяння запрошених науковців у написанні наукових робіт цих викладачів. Просить науковців поділитися відповідями своїх підлеглих та відтоді знає, які бар'єри наявні в його колективі.

Розглянемо бар'єри, запропоновані в науковій літературі [2; 15, С. 50].

3.1. Соціальні бар'єри. Їх наявність ніхто не приховує, а аргументує ними неможливість ГотІнн. Якщо це епізодично, треба запропонувати носію даного бар'єру обрати іншу інновацію для запровадження, не таку радикальну. Якщо це постійно, залишити в спокої такого носія, дати йому можливість спостерігати за результатами інших, спробувати вплинути матеріально.

3.2.1. Організаційні бар'єри: протидія керівництва. Її наявність унеможливлює масову ГотІнн. Усуваються ці бар'єри навчанням керівників закладів освіти разом з педагогами на курсах з підвищення кваліфікації. Навчання слід організовувати так, щоб керівник закладу якомога менше взаємодіяв зі своїми підлеглими з інтерактивних заняттях, оскільки його присутність з ними в одній групі може не дати підлеглим бути щирими та розслабленими, що зводить нанівець весь ефект навчання. Навчання керівників «підвищує мотивацію, теоретичну та практичну ГотІнн, суттєво зменшує організаційну протидію» [11].

3.2.2. Організаційні бар'єри: завантаженість уроками/заняттями. У ЗВО ставка – це трохи менше 2 годин на день. Звичайно, витрати на підготовку уроку/заняття значно більші, ніж проводиться саме заняття. Але з вчителів/викладачів, які мають малий стаж роботи, недоцільно вимагати ГотІнн, бо це неефективно, можна лиш допомагати їм, пояснивши, що інновація зекономить їх сили на подальшу підготовку. Якщо ж уроки/заняття якийсь час

відбуваються вже за усталеною схемою, то слід уже вводити інновації, і на цьому етапі відсутність часу сприймається як відмовка або наслідок неефективно організованого способу життя чи тимчасового скрутного становища. З ефективністю організації способу життя треба допомогти, тимчасове скрутне становище з часом минає, а відмовку варто сприймати як відсутність мотивації чи низький рівень інтелекту, чи його стагнацію.

3.2.3. Організаційні бар'єри: надлишок документообігу та звітності. 31% респондентів зазначили найвищу дієвість такого бар'єру для ГотІнн [5], це суттєвий показник, який означає, що його слід зменшувати на рівні Міністерства освіти, оскільки показником успішної роботи вчителя/викладача є не звітність, а успішність учнів/студентів.

3.3. Методичні бар'єри. Це серйозні бар'єри для частини вчителів/викладачів, не можна вимагати їх ігнорувати, а зосередитись спочатку на інноваційній діяльності з тими вчителями/викладачами, хто може сам складати власні матеріали, а не користуватись готовими розробками. Звичайно, досвід викладання та розвиток інтелекту мали б усувати цей бар'єр, але вимоги треба висувати поступово, щоб не відбити ту ГотІнн, яка є і може зародитись від колективних заходів.

3.4. Матеріальні бар'єри: низька заробітна плата. Низька заробітна плата не може бути бар'єром до інноваційної діяльності, оскільки інноваційна діяльність має за мету покращення становища як вчителя/викладача, так і учнів/студентів в процесі навчання, тому це самообман, який прикриває відсутність ГотІнн, зумовлену відсутністю рівня розвитку інтелекту чи зацікавленості викладанням. Таких вчителів/викладачів треба заміняти на вмотивованих, адже вони виховують таких же учнів/студентів або затримують розвиток тих учнів/студентів, яких не вдасться демотивувати. А вмотивованим давати суттєво більшу премію, ніж невмотивованим, і тоді невмотивовані подумають, що їм дорожче.

3.5. Психологічні бар'єри [15, С. 53]:

3.5.1. Схильність до конформізму (прагнення бути подібним на інших людей, не відрізнятися від них своїми судженнями і вчинками); Ригідність (негнучкість) мислення; Страх виявитися «білою вороною»; Відсутність потреби впроваджувати нове – зводяться до «Недостатньої розвиненості креативності», тобто відсутності умов формування успішної ГотІнн.

3.5.2. «Невміння реалізовувати нові способи і форми здійснення педагогічної діяльності» усувається навчанням, або стається визнання відсутності спроможності бути педагогом.

3.5.3. «Страх помсти іншої людини, чия позиція піддається критиці» – не треба нікого критикувати, треба визнавати якість роботи всіх людей, а обґрунтовувати необхідність інновацій зміною часу, природи учнів/студентів тощо.

3.5.4. «Особистісна тривожність, невпевненість у собі, негативне самосприйняття, що характеризується заниженою самооцінкою особистості, небажанням висловлювати свої ідеї» – єдиний реальний внутрішній бар'єр, з якими носію треба звертатись до психолога, бо такий бар'єр жити не дає, не те що працювати. Це треба донести носію за допомогою організованих рекомендацій з різних боків, а також доручити допомогти йому більш успішним колегам.

3.5.5. Психологічний бар'єр «Характер» не знайдений нами у науковій літературі, але він проявляється повсюдно. Частина людей є консерваторами, і такими вони потрібні суспільству, вони можуть мати всі чинники успішної ГотІнн, але здійснювати її не будуть, зате будуть затято критикувати інших новаторів та інноваторів. Якщо їх критика буде конструктивною і сприятиме вдосконаленню, то такі кадри цінні в освітній системі, і не треба їм пропонувати віднаходити новації, які їх влаштують, варто пропонувати їм зосередитись на критиці наявних новацій та інновацій.

6. ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМКУ

Формування готовності до інноваційної діяльності (ГотІнн) є складним, багатофакторним процесом, що залежить від низки когнітивних, мотиваційних, соціальних та організаційних умов. Визначальним чинником, що лежить в основі ГотІнн, виступає відкритість до нового. Однак її реалізація стикається з численними

бар'єрами, які можна поділити на когнітивні, організаційні, методичні, соціальні, психологічні та матеріальні.

Аналіз бар'єрів показав, що найбільш серйозні перешкоди виникають через недостатній розвиток інтелектуальної гнучкості на ранніх етапах освіти, надлишкову бюрократизацію педагогічної діяльності та психологічні чинники, такі як тривожність, страх змін або невпевненість у власних силах. Водночас, мотиваційні чинники та підтримка з боку керівництва можуть сприяти подоланню частини цих бар'єрів, якщо будуть правильно спрямовані.

Визначені в дослідженні підходи до подолання бар'єрів дозволяють сформувати цілісну систему підтримки інноваційної діяльності педагогів. Важливим напрямом подальших досліджень є розробка та апробація механізмів мотивації педагогів, створення ефективних освітніх стратегій, а також вивчення довготривалого впливу запропонованих рекомендацій на рівень інноваційності освітнього середовища.

Таким чином, підвищення рівня ГотІнн педагогів потребує комплексного підходу, що охоплює особистісні, організаційні та соціокультурні аспекти. Перспективним напрямом подальших наукових розвідок є дослідження ефективності запропонованих методів в освітній практиці, а також адаптація їх до специфіки різних рівнів та типів навчальних закладів.

Література

1. Алєксєєнко Н.В. Готовність до інноваційної діяльності як психологічна проблема. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*: тези доп. наук.-практ. конф. (м. Харків, 2 квіт. 2021 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2021. С. 169-172.
2. Бартків О. Готовність педагога до інноваційної професійної діяльності. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2010. №1. С. 52-58.
3. Бех І.Д. Готовність педагога до інноваційної діяльності. *Вісник Житомирського державного університету імені І. Франка*. 2003. №13. С. 3-8.
4. Вдовенко І. С. Теорія та практика підготовки майбутніх учителів до інноваційної діяльності. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка.* 2016. Вип. 140. С. 119-122.
5. Мартинович В. Готовність учителя до інноваційної діяльності. 24.01.2020 https://naurok.com.ua/gotovnist-uchitelya-do-innovaciyno-diyalnosti-141495.html (дата звернення: 16.01.2025).
6. Дичківська І.М. Готовність до інноваційної діяльності у структурі професійно-особистісної підготовки педагога. *Science and education*. 2011. № 5. С. 13-16.
7. Желанова В., Леонтьєва І. Готовність педагога до інноваційної діяльності: структура, критеріальний апарат, діагностичний інструментарій. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка.* 2024. № 41 (1). С. 14-20.
8. Коберник Г. Готовність учителів до впровадження інноваційних педагогічних технологій. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2017. № 15. С. 171-178.
9. Лісіна Л.О., Шафорост Ю.А. Формування готовності майбутніх педагогів до професійної інноваційної діяльності. *Вісник науки та освіти.* 2023. № 9 (15). С. 486-497.
10. Михайлишин Р. Професійна готовність педагога до інноваційної діяльності: якісний аспект. *Вісник Львівського університету. Серія педагогічна*. 2016. Вип. 31. С. 11-18.
11. Надточій С.М. Формування готовності учасників освітньої діяльності до управління інноваційними процесами в ЗЗСО як педагогічна проблема: теоретичний огляд. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки.* 2021. № 1 (21). С. 293-299.
12. Новгородська Ю.Г. Готовність до інноваційної освітньої діяльності як важлива професійна якість сучасного педагога. *Проблеми сучасних трансформацій (електронний науково-практичний журнал).* 2024. № 4. https://reicst.com.ua/pmtp/issue/view/issue_4_2024 (дата звернення: 9.01.2025).
13. Остапйовський І.Є. Готовність до інноваційної діяльності як важливий складник професійного іміджу майбутніх соціальних педагогів. *Науковий вісник СНУ ім. Лесі Українки. Серія Педагогічні науки.* 2013. № 8 (257). С. 108-112.
14. Павлик Н.В. Психологічна готовність особистості сучасного вчителя до творчої професійної діяльності в умовах нової української школи. *Психологія і особистість*. 2021. № 2 (20). С. 200-227.
15. Сиротенко Г.О. Інноваційна діяльність педагога: від теорії до успіху. Інформаційно-методичний збірник /Упорядник Г.О. Сиротенко. Полтава, 2006. 124 с.
16. Староста В.І, Гошко О.В. Структурні компоненти готовності педагога до інноваційної діяльності. *Збірник наукових праць Запорізького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти*. 2018. № 3(32). С. 1-6.
17. Указ Президента України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року». Київ. 2013 http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/344/2013 (дата звернення: 22.12.2024)
18. Хаустова О. В. Формування готовності педагога до інноваційної діяльності як педагогічна проблема. Електронний збірник наукових праць Запорізького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти. 2018

[Електронний ресурс] https://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp2/upravlenie/haustova.pdf (дата звернення: 20.01.2025).

19. Цюняк О.П. Готовність до інноваційної діяльності як важлива професійна якість сучасного учителя. Польсько-український науковий щорічник «Професійна і неперервна освіта». Варшава 2020. С.137-149.

References

1. Alieksieienko N.V. (2021)Hotovnist do innovatsiinoi diialnosti yak psykholohichna problema. [Readiness for innovation as a psychological problem] Psykholohichni ta pedahohichni problemy profesiinoi osvity ta patriotychnoho vykhovannia personalu systemy MVS Ukrainy: tezy dop. nauk.-prakt. konf. (m. Kharkiv, 2 kvit. 2021 r.) / MVS Ukrainy, Kharkiv. nats. un-t vnutr. sprav. Kharkiv. S. 169-172.

2. Bartkiv O. (2010) Hotovnist pedahoha do innovatsiinoi profesiinoi diialnosti. [Teacher's readiness for innovative professional activity] Problemy pidhotovky suchasnoho vchytelia. №1. S. 52-58.

3. Bekh I.D. (2003) Hotovnist pedahoha do innovatsiinoi diialnosti. [Teacher's readiness for innovative activities] Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho universytetu imeni I. Franka. №13. S. 3-8.

4. Vdovenko I. S. (2016) Teoriia ta praktyka pidhotovky maibutnikh uchyteliv do innovatsiinoi diialnosti. [Theory and practice of preparing future teachers for innovative activities] Visnyk Chernihivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni T. H. Shevchenka. Vyp. 140. S. 119-122

5. Martynovych V. (2020) Hotovnist uchytelia do innovatsiinoi diialnosti. [Teacher's readiness for innovative activities] 24.01.2020 https://naurok.com.ua/gotovnist-uchitelya-do-innovaciyno-diyalnosti-141495.html (accessed: January 16, 2025).

6. Dychkivska I.M. (2011) Hotovnist do innovatsiinoi diialnosti u strukturi profesiino-osobystisnoi pidhotovky pedahoha. [Readiness for innovative activities in the structure of professional and personal training of teachers.] Science and education. № 5. S. 13-16.

7. Zhelanova V., Leontieva I. (2024) Hotovnist pedahoha do innovatsiinoi diialnosti: struktura, kryterialnyi aparat, diahnostychnyi instrumentarii. [Teacher's readiness for innovative activity: structure, criterion apparatus, diagnostic tools.] Pedahohichna osvita: teoriia i praktyka. Psykholohiia. Pedahohika. № 41 (1). S. 14-20.

8. Kobernyk H. (2017) Hotovnist uchyteliv do vprovadzhennia innovatsiinykh pedahohichnykh tekhnolohii. [Readiness of teachers to implement innovative pedagogical technologies] Problemy pidhotovky suchasnoho vchytelia. № 15. S. 171-178.

9. Lisina L.O., Shaforost Yu.A. (2023) Formuvannia hotovnosti maibutnikh pedahohiv do profesiinoi innovatsiinoi diialnosti. [Formation of future teachers' readiness for professional innovation activity] Visnyk nauky ta osvity. № 9 (15). S. 486-497.

10. Mykhailyshyn R. (2016) Profesiina hotovnist pedahoha do innovatsiinoi diialnosti: yakisnyi aspekt. [Professional readiness of a teacher for innovative activity: a qualitative aspect.] Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriia pedahohichna. Vyp. 31. S. 11-18.

11. Nadtochii S.M. (2021) Formuvannia hotovnosti uchasnykiv osvitnoi diialnosti do upravlinnia innovatsiinymy protsesamy v ZZSO yak pedahohichna problema: teoretychnyi ohliad. [Formation of participants' readiness to manage innovative processes in general education as a pedagogical problem: a theoretical review.] Visnyk universytetu imeni Alfreda Nobelia. Seriia «Pedahohika i psykholohiia». Pedahohichni nauky. № 1 (21). S. 293-299.

12. Novhorodska Yu.H. (2024) Hotovnist do innovatsiinoi osvitnoi diialnosti yak vazhlyva profesiina yakist suchasnoho pedahoha. [Readiness for innovative educational activities as an important professional quality of a modern teacher.] Problemy suchasnykh transformatsii (elektronnyi naukovo-praktychnyi zhurnal). № 4. https://reicst.com.ua/pmtp/issue/view/issue_4_2024 (accessed: January 9, 2025)

13. Ostapiovskyi I.Ie. (2013) Hotovnist do innovatsiinoi diialnosti yak vazhlyvyi skladnyk profesiinoho imidzhu maibutnikh sotsialnykh pedahohiv. [Readiness for innovation as an important component of the professional image of future social workers.] Naukovyi visnyk SNU im. Lesi Ukrainky. Seriia Pedahohichni nauky. № 8 (257). S. 108-112.

14. Pavlyk N.V. (2021) Psykholohichna hotovnist osobystosti suchasnoho vchytelia do tvorchoi profesiinoi diialnosti v umovakh novoi ukrainskoi shkoly. [Psychological readiness of the modern teacher's personality for creative professional activity in the conditions of the new Ukrainian school] Psykholohiia i osobystist. № 2 (20). S. 200-227.

15. Syrotenko H.O. (2006) Innovatsiina diialnist pedahoha: vid teorii do uspikhu. [Innovative activity of a teacher: from theory to success.] Informatsiino-metodychnyi zbirnyk /Uporiadnyk H.O. Syrotenko. Poltava. 124 s.

16. Starosta V.I, Hoshko O.V. (2018) Strukturni komponenty hotovnosti pedahoha do innovatsiinoi diialnosti. [Structural components of teacher's readiness for innovative activity.] Zbirnyk naukovykh prats Zaporizkoho oblasnoho instytutu pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity. № 3(32). S. 1-6.

17. Ukaz Prezydenta Ukrainy «Pro Natsionalnu stratehiiu rozvytku osvity v Ukraini na period do 2021 roku». [Decree of the President of Ukraine "On the National Strategy for the Development of Education in Ukraine for the period up to 2021"] Kyiv. 2013 http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/344/2013 (accessed: December 22, 2024).

18. Khaustova O. V. Formuvannia hotovnosti pedahoha do innovatsiinoi diialnosti yak pedahohichna problema. [Formation of a teacher's readiness for innovative activity as a pedagogical problem] Elektronnyi zbirnyk naukovykh prats Zaporizkoho oblasnoho instytutu pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity. 2018 [Elektronnyi resurs] https://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp2/upravlenie/haustova.pdf (accessed: January 20, 2025).

19. Tsiuniak O.P. Hotovnist do innovatsiinoi diialnosti yak vazhlyva profesiina yakist suchasnoho uchytelia. [Readiness for innovation as an important professional quality of a modern teacher.] Polsko-ukrainskyi naukovyi shchorichnyk «Profesiina i neperervna osvita». Varshava 2020. S.137-149.

Abstract

KOROLIANCHUK Andrii, PALAHNIUK Taras
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University

FACTORS OF FORMATION OF TEACHERS' READINESS FOR SUCCESSFUL INNOVATION ACTIVITY

The article is devoted to the study of the factors of formation of teachers' readiness for successful innovation activity (GOTIN) and identification of barriers that hinder its development. The article summarizes the definition of GOTIN in the scientific literature, considers its key components (motivational, cognitive, activity, reflexive, and creative), and identifies the main criteria that characterize the level of GOTIN.

The central phenomenon from which GOTHINN develops is openness to the new. It ensures the perception of innovations and the teacher's ability to be creative. However, its formation can be complicated by a number of barriers: cognitive (e.g., stagnation of intelligence), social (lack of positive examples among colleagues), organizational (excessive documentation, overload), methodological (lack of quality resources), material (low salary) and psychological (anxiety, fear of change, low self-esteem).

It is determined that the key factor in overcoming these barriers is pedagogical motivation, which can be both selfish (self-development, intellectual curiosity) and altruistic (desire to improve the educational process) in nature. Methods of identifying barriers in the pedagogical environment, in particular, "independent survey" are proposed. Strategies for overcoming them are outlined, including motivational support, reducing bureaucratic burden, training programs for managers, and psychological assistance to teachers.

The article concludes that GOTS is an important component of a teacher's professional activity, and its formation depends on a systematic approach that includes personal, organizational, and socio-cultural aspects. Further research could be aimed at developing effective educational strategies to stimulate teachers' innovative activity and create conditions for their professional growth.

Keywords: readiness for innovation, factors of formation, motivation, openness to new things, degradation, barriers.

Стаття надійшла до редакції 11.02.2025 р.